

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ชุดที่	
--------	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน
สำนักชลประทานที่ 11

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อไปประกอบการวิจัยเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือด้านส่วนตัวของท่านผู้ตอบแต่ประการใด ฉะนั้น ขอความร่วมมือจากท่านให้ตอบตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (6 ข้อ)

ตอนที่ 2 ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ (50 ข้อ)

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11

3. ขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพิชญ์วาริ ใจดี

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำในช่องว่าง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี
3. การศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน ☐ ระดับ 1 - 3
☐ ระดับ 4 - 6
☐ ระดับ 7 - 9
5. อายุงานในการปฏิบัติราชการ ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี
☐ 21 ปี ขึ้นไป
6. หน่วยงานที่สังกัด ☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
☐ ส่วนวิศวกรรม
☐ ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา
☐ ส่วนปฏิบัติการ
☐ ส่วนเครื่องจักรกล
☐ โครงการ(ระบุ).....

ตอนที่ 2 สักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

ข้อ	ศักยภาพของข้าราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความรอบรู้แห่งตน					
1	ท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
2	ท่านมีความพยายามที่จะฝ่าฝืนอุปสรรคเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ต้องการจะเป็น					
3	ท่านศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของท่านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
4	ท่านหาโอกาสร่วมงานกับข้าราชการท่านอื่นเพื่อศึกษางานเพิ่ม					
5	ท่านใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งในการวิเคราะห์และตัดสินใจ					
6	ท่านมีความสามารถปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงานให้เป็นแรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้					
7	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้เพราะท่านได้พัฒนาความรู้ความชำนาญของตัวเองมามากพอ					
8	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบายเพื่อให้เกิดความสบายใจ แล้วลืมเหตุการณ์นั้นไป					
9	ท่านฝึกทักษะในการใฝ่เรียนรู้จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ					
10	ท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่จะปรับปรุงงานของสำนักงาน					
	การสร้างแบบจำลองความคิด					
11	ท่านมีความคิดความเข้าใจในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและสำนักฯ โดยใช้อารมณ์เป็นกรอบในการตัดสินใจ					

ข้อ	ศักยภาพของข้าราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	กรอบความเชื่อของท่านถูกกลั่นกรองให้มีผลต่อการปฏิบัติงานและมีส่วนทำให้สำนักฯ พัฒนาต่อไป					
13	ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพเสมอ					
14	ท่านใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แห่งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ					
15	ท่านมีศีลธรรมอันดีในเป็นตัวกรองความคิด					
16	ท่านคิดว่าการบริหารงานไม่ควรยึดติดกับหลักการใด หลักการหนึ่ง ควรจะมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
17	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ท่านจะวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดนั้นโดยทันที					
18	ท่านไม่สามารถนำเสนอความคิดของตัวเองต่อคนอื่นในสำนักได้อย่างอิสระ					
19	ท่านออกแบบและเรียนรู้งานอยู่เสมอเพื่อเตรียมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป					
20	ท่านมีใจเปิดกว้างยอมรับกับแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนเปิดกว้างทางความคิด เต็มใจที่จะรับฟังความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย					
22	วิสัยทัศน์หรือทิศทางของสำนักฯ มักถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารมากกว่ามาจากการต้องการของข้าราชการภายในสำนักฯ					
23	สำนักฯ มีการสื่อสารให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					

ข้อ	ศักยภาพของข้าราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ในการทำงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้ตลอด					
25	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนัก					
26	ท่านคิดว่าสำนักฯปลูกฝังการสร้างทัศนคติของการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในสำนักฯ					
27	ข้าราชการส่วนใหญ่เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสำนักฯ และมีมุมมองเดียวกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
28	สนับสนุนให้ข้าราชการนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาร่วมปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ					
29	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ในสำนักฯ					
30	ท่านมีเป้าหมายส่วนตัวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ โดยเป้าหมายทั้งสองเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
31	สำนักฯ มีโครงสร้างแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการออกแบบสนับสนุนให้ข้าราชการในองค์กรการเรียนรู้ร่วมกัน					
32	ฝ่ายของท่านมีการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้จากกันและกัน แบ่งปันการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ เช่น จดหมาย หรือ ประชุมย่อย					
33	ข้าราชการในสำนักฯมักทำงานแบบผลงานเดี่ยวมากกว่าหมู่คณะ					
34	ในสำนักฯของท่านเมื่อมีการประชุม จะมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิด ก่อนตัดสินใจเป็นมติกลุ่ม ด้วยบรรยากาศเป็นมิตร					

ข้อ	ศักยภาพของข้าราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35	เมื่อทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่ท่านมักไม่ยอมรับในความผิดพลาดของตัวเองและปิดความรับผิดชอบไปให้ทีม					
36	ในการทำงานแต่ละครั้งท่านจะร่วมกับทีมจนงานสำเร็จ					
37	ความผิดพลาดในการทำงานของท่านจะถูกนำมาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ของทีม					
38	ท่านมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
39	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้ามหน้าที่					
40	หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบในงานหรือมอบหมายให้ทุกคนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน					
	การคิดอย่างเป็นระบบ					
41	ในการแก้ปัญหา ท่านจะพิจารณาถึงเหตุและผลที่กระทบเชื่อมโยงกันจากอดีต					
42	ท่านคิดว่าการคิดอย่างเป็นระบบหรือการมองในภาพรวมนั้น จะทำให้เสียเวลาและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
43	ท่านมักเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายที่สุด เพื่อสะดวกและรวดเร็ว					
44	การเรียนรู้ข้อผิดพลาดของงานทำให้เกิดมุมมองที่ชัดเจนทำให้ท่านเข้าใจระบบงานมากยิ่งขึ้น					
45	ท่านสามารถคิดและปฏิบัติด้วยแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกแง่มุม					
46	ท่านมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน					
47	ในการดำเนินงานต่าง ๆ ท่านยอมเสียเวลาเพื่อรอคอยความสำเร็จ					
48	ท่านศึกษาระบบย่อยที่ส่งผลให้งานแต่ละชิ้นประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ศักยภาพของข้าราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	ท่านแก้ปัญหาในการทำงานในลักษณะมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแยกปัญหามาออกเป็นส่วน ๆ					
50	ท่านสามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่งมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกันอย่างเป็นลูกโซ่					



ขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่สละเวลารอบแบบสอบถาม